

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN
REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Kantor Pengadilan Negeri Yogyakarta)**

Tesis

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh

Kuncoro Setya Raharjo, SE

20121020038

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2015**

TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Pengadilan Negeri Yogyakarta)

Diajukan Oleh

Kuncoro Setya Raharjo, SE

20121020038

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

Dr. Aris Suparman W, Akt, MM

Tanggal.....

Pembimbing II

Isthofaina Astuti, SE, M.Si

Tanggal.....

TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN
REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Kantor Pengadilan Negeri Yogyakarta)**

Diajukan Oleh

Kuncoro Setya Raharjo, SE

20121020038

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 29 Oktober 2015

Yang terdiri dari

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono
Ketua Tim Penguji

Dr. Aris Suparman W, Akt, MM
Anggota Tim Penguji

Isthofaina Astuti, SE, M.Si
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Univesitas Muhammadiyah Yogyakarta

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, Desember 2015

Yang Membuat Pernyataan

Kuncoro Setya Raharjo

20121020038

MOTTO

TUHAN menaruhmu di “tempatmu” yang sekarang,
bukan karena “KEBETULAN”
Orang yang HEBAT tidak dihasilkan melalui
kemudahan, kesenangan, dan kenyamanan
MEREKA di bentuk melalui
KESUKARAN, TANTANGAN & AIR MATA.

(Dahlan Iskan)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr, Wb

Penulis mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis dengan judul **PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Pengadilan Negeri Yogyakarta)** ini adalah salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata 2 (S-2) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan ini masih terdapat kekurangan, hal ini karena keterbatasan penulis. Keberhasilan penulisan karya ilmiah ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Aris Suparman W, Akt, MM dan Ibu Isthofaina Astuti, SE, M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan 2 yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi selama proses penyelesaian tesis ini,
2. Bapak Prof. Dr Heru Kurnianto Tjahjono, selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
3. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga amal ibadah yang bapak/ibu/saudara berikan mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT. Amin

Akhirnya harapan penulis semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi perkembangan Ilmu pengetahuan pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, Desember 2015

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman	
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan.....	iv
Motto.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
Ringkasan.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	7
1.3 Tujuan penelitian.....	7
1.4 Manfaat penelitian.....	7
1.5 Ruang lingkup penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA\

2.1 Kajian penelitian terdahulu	9
2.2 Kepuasan kerja.....	11
2.3 Motivasi	14
2.4 Remunerasi.....	16
2.5 Kinerja.....	20
2.6 Hipotesis penelitian.....	23
2.7 Model penelitian.....	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan waktu penelitian.....	26
3.2 Populasi dan sample.....	26
3.3 Sumber dan metode pengumpulan data	26
3.4 Definisi operasional dan pengukuran variabel.....	27
3.5 Analisis data.....	29
3.5.1 Uji asumsi klasik.....	30
3.5.2 Pengujian hipotesis	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Gambaran umum responden penelitian.....	35
4.1.2 Analisa deskriptif.....	37
4.1.3 Uji validitas dan realibilitas	42
4.1.4 Uji Asumsi klasik.....	46
4.1.5 Pengujian hipotesis	49
4.2 Pembahasan.....	54
4.2.1 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	54
4.2.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.....	58
4.2.3 Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai.....	60
4.2.4 Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan remunerasi terhadap kinerja.....	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	65

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR GAMBAR

2.1 Model penelitian.....	24
4.1 Hasil uji heterokedastisitas.....	48
4.2 Hasil uji normalitas	49

DAFTAR TABEL

4.1 Deskripsi responden berdasarkan umur	35
4.2 Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin	36
4.3 Deskripsi responden berdasarkan golongan	36
4.4 Deskripsi responden berdasarkan pendidikan	37
4.5 Analisis deskriptif	37
4.6 Deskripsi variabel kepuasan kerja.....	39
4.7 Deskripsi variabel motivasi kerja.....	40
4.8 Deskripsi variabel remunerasi.....	40
4.9 Deskripsi variabel kinerja	41
4.10 Uji validitas variabel kepuasan kerja	42
4.11 Uji validitas variabel motivasi kerja	43
4.12 Uji validitas variabel remunerasi	44
4.13 Uji validitas variabel kinerja	45
4.14 Uji Reliabilitas	46
4.15 Uji Multikolinieritas.....	47
4.16 Uji regresi linear berganda	50
4.17 Uji t	51
4.18 Uji F	52
4.19 Uji Koefisien Determinasi	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner penelitian
- Lampiran 2 : Deskripsi responden
- Lampiran 3 : Rekapitulasi data kepuasan kerja
- Lampiran 4 : Rekapitulasi data motivasi kerja
- Lampiran 5 : Rekapitulasi data remunerasi
- Lampiran 6 : Rekapitulasi data kinerja
- Lampiran 7 : Hasil uji validitas dan realibilitas kepuasan kerja
- Lampiran 8 : Hasil uji validitas dan realibilitas motivasi kerja
- Lampiran 9 : Hasil uji validitas dan realibilitas remunerasi
- Lampiran 10 : Hasil uji validitas dan realibilitas kinerja
- Lampiran 11 : Hasil uji multikolinearitas
- Lampiran 12 : Hasil Analisis Regresi

RINGKASAN

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendorong seseorang dalam melaksanakan tugasnya, perasaan emosional tersebut penting dalam mendorong kinerja yang baik. Maslow menjelaskan dalam sebuah Hierarki Teori Kebutuhan, bahwa seseorang termotivasi dikarenakan adanya kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri, yang menjadi daya pendorong untuk memberikan semangat kerja dan efektif dalam bekerja. Sedangkan remunerasi dapat diartikan pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), imbalan dimana pemerintah menerapkan aturan khusus kepada pegawai negeri. Hal ini merujuk pada teori Maslow, dimana kebutuhan seseorang akan sebuah penghargaan terhadap apa yang telah diberikan pada organisasi dan kepuasan seseorang pada sebuah organisasi.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Sehingga ketiga faktor diatas akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja, menimbulkan sikap dan emosional seseorang dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi seseorang dalam memenuhi kebutuhannya dan kinerja dai sebuah organisasi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, mempunyai peranan penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu penting dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, diperlukan pegawai negeri sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Menurut UU Nomor 8 Tahun 1974 Jo UU Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian, pegawai negeri sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Kedudukan dan tugas tersebut,

pegawai negeri sipil harus netral dari pengaruh golongan maupun partai politik, serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat profesional, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

Pegawai negeri sipil yang merupakan pelayan publik, diharuskan memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat secara profesional. Hal ini diwujudkan dengan melakukan reformasi birokrasi dalam bentuk Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara Nomor 15 tahun 2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, yang merupakan cetak biru reformasi hingga tahun 2025.

Tujuan dari reformasi birokrasi yang tertuang dalam peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara adalah untuk membangun/membentuk profil dan perilaku aparatur negara dengan 1) integritas tinggi yaitu perilaku aparatur negara yang dalam berkerja senantiasa menjaga sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai moralitas serta menjaga keutuhan pribadi. 2) produktiitas tinggi dan bertanggungjawab yaitu hasil optimal yang dicapai oleh aparatur negara dari serangkaian program kegiatan yang inovatif, efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya yang ada serta ditunjang oleh dedikasi dan etos kerja yang tinggi. 3) kemampuan memberikan pelayanan yang prima yaitu kepuasan yang dirasakan oleh publik sebagai dampak dari hasil kerja birokrasi yang profesional, berdedikasi dan memiliki standar nilai moral yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, utamanya dalam memberikan pelayanan yang prima kepada publik dengan sepenuh hati dan rasa tanggungjawab.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, pengadilan adalah badan atau instansi resmi yang melaksanakan sistem peradilan berupa memeriksa, mengadili, dan memutus perkara. Bentuk dari sistem peradilan yang dilaksanakan di pengadilan adalah sebuah forum publik yang resmi dan dilakukan berdasarkan hukum acara yang berlaku di Indonesia, untuk menyelesaikan perselisihan dan pencarian keadilan baik dalam perkara sipil, buruh, administratif maupun kriminal. Setiap orang memiliki hak yang sama untuk membawa perkaranya ke pengadilan baik untuk menyelesaikan perselisihan maupun untuk meminta perlindungan di pengadilan bagi pihak yang dituduh melakukan kejahatan.

Pengadilan negeri merupakan instansi negara, dengan pegawai negeri sipil sebagai pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Pengadilan Negeri (biasa disingkat: PN) merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan peradilan umum yang berkedudukan di ibu kota kabupaten atau kota. Sebagai Pengadilan tingkat pertama, Pengadilan negeri berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana maupun perdata bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya.

Sebagai institusi negara, kedudukan Pengadilan negeri berada di bawah Mahkamah Agung RI, lembaga tinggi negara ini membawahi 4 (empat) Peradilan yang ada di Indonesia, yaitu Pengadilan negeri, Pengadilan agama, Pengadilan tata usaha negara serta Pengadilan militer. Mahkamah Agung (MA) sebagai salah satu puncak kekuasaan kehakiman serta peradilan negara tertinggi mempunyai posisi dan peran strategis di bidang kekuasaan kehakiman, karena tidak hanya

membawahi 4 (empat) lingkungan peradilan tetapi juga manajemen di bidang administratif, personil dan finansial serta sarana dan prasarana.

Kebijakan “satu atap” memberikan tanggungjawab dan tantangan karena Mahkamah Agung dituntut untuk menunjukkan kemampuannya mewujudkan organisasi lembaga yang profesional, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Sesuai dengan Visi Mahkamah Agung RI yaitu “ Menciptakan peradilan yang agung” yang bertujuan memberikan pelayanan di bidang hukum pada masyarakat diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik dalam menjalankan tugas tugas dalam pelayanan hukum.

Demi mewujudkan visi tersebut Mahkamah Agung RI mempunyai misi: 1) Menjaga kemandirian badan peradilan, 2) Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan, 3) Meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan, 4) Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan. Demi mewujudkan visi dan misi tersebut diperlukan adanya komitmen dari Pimpinan puncak hingga jajaran staff yang paling bawah di seluruh lingkungan Mahkamah Agung RI, untuk “Berjalan bersama dan bergandeng tangan” demi terwujudnya cita cita tersebut.

Pengadilan negeri mempunyai fungsi penting sebagai pengadilan tingkat pertama, dalam hal penyelesaian perkara bagi pencari keadilan, sebelum pencari keadilan melakukan upaya hukum lebih lanjut, yaitu di tingkat pengadilan Ttnggi (banding) dan Mahkamah Agung RI (kasasi dan peninjauan kembali).

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan hal penting dalam mewujudkan visi dan misi Mahkamah Agung RI yang salah satunya terletak dari

fungsi dan peran pengadilan Negeri dalam proses penanganann perkara di tingkat pertama.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, peneliti melihat adanya fenomena kendala di Pengadilan Negeri Yogyakarta, berbagai kendala yang dihadapi oleh pegawai mengenai kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dirasakan masih kurang maksimal. Sesuai dengan tugas dan fungsi Pegawai Negeri, Pegawai di Pengadilan Negeri mempunyai peran penting dalam menjalankan sistem dan fungsi di lembaga tersebut. Pelayanan bagi para pencari keadilan yang cepat, efisien dan tepat waktu merupakan sesuatu yang penting. Kecepatan dalam penyelesaian perkara dan sistem administrasi yang ada di dalamnya juga merupakan sesuatu yang penting. Mengingat Mahkamah Agung merupakan ujung tombak bagi tegaknya keadilan di Negara Indonesia.

Tidak hanya kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan perkara bagi pencari keadilan, tata kelola perkantoran dan administrasi perkantoran juga merupakan suatu hal yang penting dalam menunjang proses penyelesaian perkara di pengadilan. Hal lain yang harus diperhatikan dan juga merupakan hal yang penting adalah penggunaan anggaran yang efektif, efisien dan akuntabel. Proses pengusulan kenaikan pangkat dan jabatan yang tepat waktu, sistem rotasi dan penempatan pegawai yang baik, tata kelola barang milik negara yang baik, administrasi perkara, administrasi persuratan.

Instansi pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, yaitu dengan memberikan insentif diluar gaji pokok yang telah diterima. Dalam hal ini adalah dengan memberikan remunerasi yang didasarkan pada beban kerja yang ditanggung oleh pegawai. Hal ini dimaksudkan

untuk mendorong pegawai agar dapat berkerja dengan baik, sehingga kinerja sebuah instansi dapat optimal dalam memberikan pelayanan publik.

Remunerasi PNS lebih diartikan sebagai sistem penggajian dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja yang bertujuan untuk memacu prestasi dan motivasi kerja pegawai negeri sipil dilingkungan instansi pemerintah. Sasaran remunerasi mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja pegawai negeri sipil serta dorongan untuk tidak melakukan korupsi. Pemerintahan yang bersih sebagai tujuan reformasi birokrasi sudah menjadi amanat undang-undang.

Salah satu aturan yang mengatur mengenai pemberian tunjangan kinerja pegawai negeri sipil, dalam hal ini adalah remunerasi di lingkungan Mahkamah Agung RI adalah Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 128/KMA/SK/VIII/2014 bahwa tunjangan khusus kinerja diberikan kepada seluruh pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil di lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Namun tunjangan khusus kinerja tersebut tidak diberikan kepada pegawai negeri yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya, karena diberhentikan atau diberhentikan dalam proses banding ke Badan Pertimbangan Kepegawaian, Pegawai negeri yang diperbantukan pada instansi lain dan pegawai negeri yang sedang menjalani cuti besar atau cuti di luar tanggungan negara.

Dengan demikian tunjangan kinerja yang baik diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih dengan maksimal. Adanya Remunerasi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada beban kerja

yang diberikan, hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja sebuah instansi dapat maksimal dalam memberikan pelayanan

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja
3. Apakah Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja
4. Apakah Kepuasan kerja, Motivasi dan Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

Menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja pegawai yang ada di Pengadilan Negeri Yogyakarta.

2. Penelitian ini akan mendorong pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia
3. Bagi peneliti sebagai sarana menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan terutama dari teori dan konsep manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Obyek penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pengadilan Negeri Yogyakarta yang berstatus pegawai negeri sipil serta pejabat struktural. Pada penelitian ini hakim tidak dilibatkan dalam objek penelitian dikarenakan hakim tidak menerima remunerasi melainkan tunjangan pejabat negara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang relevan adalah penelitian dari Misail Palagia, Nurdin Brasit, Muh. Yunus Amar yang berjudul Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak menyimpulkan bahwa Remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar. Remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak di Kota Makasar. Motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh M Harlie (2010) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, yang menggunakan metode regresi linear berganda dan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Selain itu, penelitian lainnya juga pernah dilakukan oleh Sugeng Boedianto (2012) dengan judul Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Anak Blitar dengan Teknik analisa data yang digunakan peneliti untuk mengolah data yang ada menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang, menyatakan

bahwa Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar memberikan tanggapan positif terhadap remunerasi, sasaran kinerja pegawai terhadap variabel kinerja pegawai serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa ada hubungan positif antara remunerasi dan sasaran kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Sancoko (2010) menunjukkan bahwa remunerasi yang diterima pegawai terbukti dapat memberikan motivasi pegawai di KPPN Jakarta I. Hasil ini menunjukkan hasil bahwa program perbaikan remunerasi dalam reformasi birokrasi dapat menciptakan kesiapan organisasi dan sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerjanya.

Yeni Widyastuti(2010) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten, menyimpulkan bahwa besarnya pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Percontohan Serang sudah sangat kuat

Penelitian lain juga dikemukakan oleh Andaian Patiran (2010) yang dilakukan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Papua menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja, menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat sedangkan motivasi terhadap kinerja menunjukkan adanya hubungan yang kuat.

2.2 Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Lenny Hasan (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan. Hasibuan (2008:202) dalam Lenny Hasan (2012) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Masih dalam penelitian yang sama Lenny Hasan (2012) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sifat negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap organisasi seperti mangkir, produktifitas rendah, kebosanan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2008) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dalam sebuah organisasi kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap individu dalam bekerja adalah hal penting, hal tersebut berkaitan dengan apa yang mereka kerjakan serta hasil dari apa yang telah mereka kerjakan. Kepuasan kerja adalah hal penting yang

berkaitan dengan hubungan antara sesama teman kerja, dengan atasan dan dengan pelanggan, jika seseorang merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan hal tersebut akan berdampak positif bagi maju atau tidaknya sebuah organisasi. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan beban kerja yang harus seseorang tanggung dalam pekerjaan, dan tidak hanya berdasarkan upah yang mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendorong seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya dalam bekerja, perasaan emosional tersebut penting dalam mendorong kinerja yang baik dalam sebuah organisasi. Pembagian tugas yang baik serta dengan adanya kepemimpinan yang baik seseorang akan lebih senang melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, disamping itu gaji maupun upah yang cukup sesuai dengan harapan juga menunjang seseorang dalam mencapai kepuasan dalam berkerja.

Hal tersebut sesuai dengan Equity Theory, teori ini dikemukakan oleh Adam (1963) karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek-aspek pekerjaan yang dimaksud adalah gaji atau upah, rekan kerja dan supervisi. Individu atau karyawan akan merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya dia terima sesuai dengan yang seharusnya ia terima.

Teori Dua Faktor Herzberg Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari motivator intrinsik (prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan pertumbuhan) Apabila kondisi intrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan puas dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidak-

adaan faktor-faktor ekstrinsik (gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi dan hubungan interpersonal). Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas.

Hezberg juga menunjukkan adanya "penunjang kepuasan" yang berfungsi kearah negatif. Penunjang kepuasan ini meliputi hal-hal seperti kondisi kerja dan kemudahan dalam pekerjaan. Kebijakan-kebijakan administrasi, hubungan dengan manajemen, keterampilan teknis para penyedia, sistem penggajian, stabilitas pekerjaan dan hubungan dengan rekan sekerja. Hezberg menegaskan bahwa bila kualitas-kualitas penunjang kepuasan ini kurang dari memadai akan menjadi ketidakpuasan diantara karyawan. Perbaikan dalam keadaan ini akan dapat menghapuskan ketidakpuasan, yang pada gilirannya akan berpengaruh baik pada semangat kerja maupun produktifitas. Namun, dengan meningkatkan kualitas dari faktor-faktor ini tidak dengan sendirinya akan meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi, melainkan hanya akan memberikan dasar bagi kemungkinan terpenuhinya "kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi"

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang sangat subyektif, pribadi tertentu merasakan sesuatu sebagai hal yang menguntungkan atau tidak baginya. Namun, tak dapat diragukan bahwa banyak organisai yang memanusiawikan pekerjaan akan membantu kepuasan kerja. Tetapi bukan berarti bahwa memanusiawikan pekerjaan merupakan jaminan pemeliharaan kepuasan kerja. Ada ecenderungan pekerja yang merasa puas dengan situasi kerjanya mungkin tidak ingin menerima tanggungjawab, mengambil keputusan, atau mempengaruhi.

2.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Hasibuan (2000) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri, yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur. Namun tidak semudah itu setiap orang mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pemimpin atau atasan (Gering Supriyadi, 2012)

Salah satu teori tentang motivasi adalah Hierarki Teori Kebutuhan milik Abraham Maslow. Teori tersebut menyatakan bahwa seseorang termotivasi dikarenakan lima kebutuhan yaitu 1) *Fisiologis* (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), 2) *Rasa Aman* (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), 3) *Sosial* (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan), 4) *Penghargaan* (Penghargaan dari internal dan eksternal), 5) *Aktualisasi diri* (pertumbuhan , pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri).

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

Dalam konteks penelitian ini adalah pemberian daya penggerak kepada seseorang yang dapat memberikan semangat bekerja, efektif dalam bekerja, dan integrasi dengan usaha untuk mencapai sesuatu yang spesifik sesuai dengan tujuan tertentu untuk mendapatkan kepuasan: Faktor *hygiene* disebut sebagai sumber ketidakpuasan karena merupakan suatu motivasi *ekstrinsik* yaitu terdiri dari faktor-faktor yang diperoleh karyawan dari organisasi tempatnya bernaung yang berkaitan dengan lingkungan pelaksanaan pekerjaan yang dapat memicu rasa ketidakpuasan kerja karyawan; Faktor *motivator* disebut sebagai sumber kepuasan karena merupakan suatu motivasi *instrinsik* yaitu terdiri dari faktor-faktor yang

ditanamkan organisasi dalam diri karyawan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua unsur yang saling terkait dan berdampak luas, khususnya bagi kehidupan pribadi karyawan dan umumnya bagi kelangsungan hidup organisasi.

Berkaitan dengan motivasi, Milkovich dan Neuman (2002) dalam Bambang Sancoko (2010) mendefinisikan sebagai kesediaan seseorang untuk melakukan beberapa sikap tertentu. DeCenzo dan Robbins (1994) dalam Bambang Sancoko (2010) mendefinisikan, motivasi adalah sesuatu yang didorong oleh kemampuan bertindak untuk memenuhi kebutuhan.

Sementara Werther dan Davis (1996) dalam Bambang Sancoko (2010) mengatakan, motivasi mengarahkan seseorang untuk mengambil tindakan yang disebabkan orang tersebut ingin melakukannya. Mondy dan Noe (1993) dalam Bambang Sancoko (2010) memberi definisi yang lebih luas yaitu motivasi sebagai kesediaan untuk mengusahakan terus menerus dalam mengejar tujuan organisasi.

2.4 Remunerasi

Menurut Kamus Bahasa Indonesia remunerasi dapat diartikan pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), imbalan dimana pemerintah menerapkan aturan khusus kepada pegawai negeri. Remunerasi dapat dikatakan imbalan atau balas jasa yang diberikan pemerintah kepada pegawai negeri sipil berdasarkan aturan yang telah ditetapkan. Besarnya remunerasi yang diberikan kepada pegawai akan berbeda beda antara instansi satu dengan lainnya, berbeda berdasarkan golongan atau jabatan, dan berbeda berdasarkan beban kerja yang ditanggung pegawai.

dalam upaya pemerintah untuk reformasi birokrasi dan upaya untuk menata dan mensejahterakan para pegawai adalah maksud pemberian remunerasi.

Remunerasi bisa dikatakan bonus yang diterima oleh seorang pegawai karena beban kerja yang telah di tanggungnya, maupun kedisiplinannya dalam bekerja. Misalkan seorang pegawai tersebut tidak pernah datang terlambat dalam ke kantor, sehingga perhitungan remunerasi bisa berbeda-beda tiap pegawai maupun tiap Instansi.

Berkaitan dengan remunerasi atau kompensasi, Werther dan Davis (1996) dalam Bambang Sancoko (2010) mengatakan: *“Compensation is what employees receive in exchange for their contribution to the organization”*. (Kompensasi adalah apa yang diterima para pekerja sebagai balasan/ pertukaran atas kontribusi mereka terhadap organisasi).

Pengertian yang sama disampaikan Bambang Sancoko (2010) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Ilham Tahar (2012) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Atau dengan kata lain kompensasi adalah sebuah balas jasa atas kontribusi yang pegawai berikan pada sebuah organisasi.

Tujuan diberikan kompensasi menurut dalam Ilham Tahar(2012) adalah

1. Menarik orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat

membantu untuk mendapatkan orang yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan.

2. Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan) akan merasa puas.
3. Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif.
4. Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
5. Melakukan pembayaran sesuai dengan aturan hukum. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku.
6. Memudahkan sasaran strategis. Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik.
7. Mengokohkan dan menentukan struktur. Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan hirarki statusnya, maka orang-orang dalam suatu

posisi tertentu dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi lainnya.

Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung dan ayang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas kesehatan, dana pensiun, cuti maupun santunan musibah.

Pemberian Remunerasi dilingkungan Mahkamah Agung, sesuai dengan SK Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 128/KMA/SK/VIII/2014 mengenai Tunjangan Kinerja, diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berada dilingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang ada dibawahnya serta diberikan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil sebesar 80%.

Tunjangan Kinerja tersebut tidak diberikan kepada:

- a) Pegawai Negeri yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada dibawahnya, kerana diberhentikan atau diberhentikan dalam proses banding ke Badan Pertimbangan Kepegawaian,
- b) Pegawai Negeri yang diperbantukan pada badan/instansi lain,

- c) Pegawai Negeri yang sedang menjalani cuti besar atau cuti diluar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun

2.5 Kinerja

Setiap organisasi atau lembaga menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap organisasi atau lembaga tersebut terdiri dari elemen para pelaku / pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk mengefisienkan dan mengoptimalkan pencapaian tujuan yang akan dicapai. Pegawai yang terdapat dalam lembaga sangat mempengaruhi kinerja lembaga, hal ini dikarenakan para pegawai tersebut merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan yang ada dan sangat berperan aktif dalam upaya mencapai tujuannya. Dengan kata lain tercapainya tujuan sebuah lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai sebagai pelaku yang terdapat pada lembaga tersebut

Kinerja merupakan tindakan-tindakan dalam rangka melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan tepat waktu dan dapat diukur. Menurut M Harlie Kinerja dapat dilihat dengan beberapa indikator diantaranya 1) Tanggungjawab terhadap kualitas hasil kerja, 2) Tanggungjawab terhadap kuantitas hasil kerja, 3) Penghematan waktu kerja, 4) Adanya tanggungjawab dalam pencapaian organisasi, 5) Kerjasama melaksanakan tugas, 6) Kemampuan menghadapi

kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, 7) Koordinasi setiap tugas dan pekerjaan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1.Kemampuan mereka, 2.Motivasi, 3.Dukungan yang diterima, 4.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5.Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

- a) Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b) Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah di berikan sesuai dengan tugas dan fungsinya bisa dikatakan pegawai tersebut mempunyai

Kinerja yang baik. Sehingga tugas maupun fungsi utama sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik dalam memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Mengingat instansi pemerintah adalah instansi pelayanan publik, diharapkan keseruan maupun sebagian besar instansi tersebut dapat berjalan dengan baik.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bambang Guritmo dan Waridin(2005) dalam Ilham Tahar (2012) adalah sebagai berikut:

- a) Mampu meningkatkan target pekerjaan
- b) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- c) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- d) Mampu menciptakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- e) Mampu meminimalkan kesalahan pekerja.

Menurut Swanson dan Holton III (dalam Keban, 2004) mengemukakan bahwa kinerja pegawai secara individu dapat dilihat dari apakah misi dan tujuan pegawai sesuai dengan misi lembaga, apakah pegawai menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah pegawai mempunyai kemampuan mental, fisik, emosi dalam bekerja, dan apakah mereka memiliki motivasi yang tinggi, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman dalam bekerja.

Schuler dan Dowling (dalam Keban, 2000:195) kinerja dapat diukur dari (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) kerjasama, (4) pengetahuan tentang kerja, (5) kemandirian kerja, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, (7) pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, (8) inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, (9) kemampuan supervisi dan teknik.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses bekerja seorang dalam mencapai target pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan standart kinerja yang ada. Sistem penilaian kinerja dalam Instansi Pemerintah dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil adalah dengan penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang PNS. Tujuan penilaian ini adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang PNS dan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil penilaian kinerja tersebut akan digunakan sebagai pertimbangan dalam pembinaan PNS, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan serta pemberian penghargaan.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran, maka selanjutnya dapat dirumuskan jawaban sementara yang menyatakan adanya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan remunerasi terhadap kinerja pegawai yang disebut sebagai hipotesis. Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1. Kepuasan Kerja seseorang akan berpengaruh terhadap Kinerja

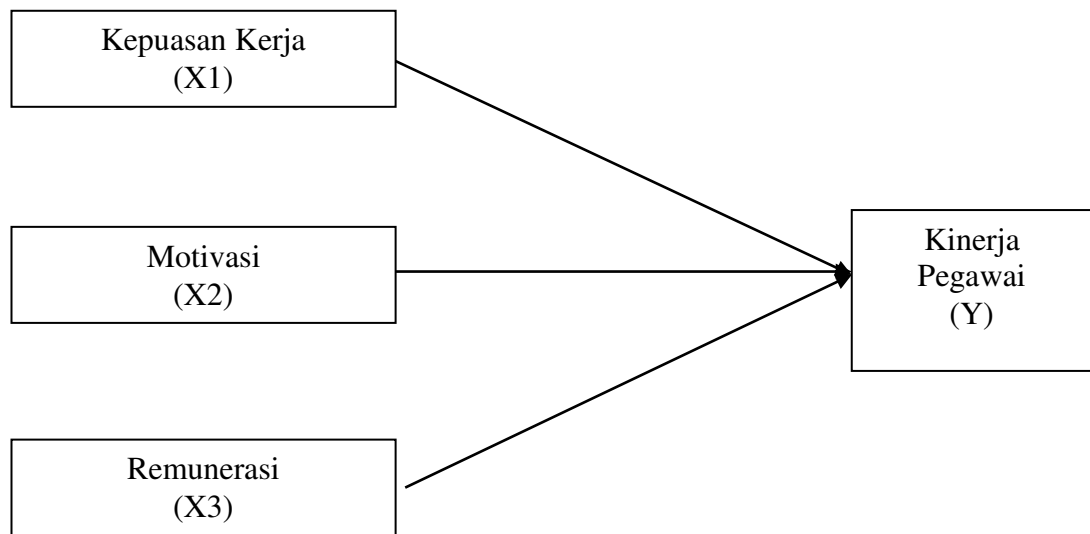
H2. Motivasi seseorang akan berpengaruh terhadap Kinerja

H.3 Remunerasi akan berpengaruh terhadap Kinerja

H.4 Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Remunerasi secara bersamaan akan berpengaruh terhadap Kinerja

2.7 Model Penelitian

Dalam Model Penelitian ini digambarkan hubungan antara indikator, variabel/faktor, dan aspek penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendorong seseorang dalam melaksanakan tugasnya, perasaan emosional tersebut penting dalam mendorong kinerja yang baik. Sesuai dengan Equity Teori bahwa individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka antara lain gaji atau upah, rekan kerja dan supervisi.

Maslow menjelaskan dalam sebuah Hierarki Teori Kebutuhan, bahwa seseorang termotivasi dikarenakan adanya kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, social, penghargaan dan aktualisasi diri yang menjadi daya penggerak seseorang untuk memberikan semangat kerja dan efektif dalam berkerja. Dengan demikian motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua unsur yang saling terkait dan

berdampak luas, khususnya bagi kehidupan pribadi karyawan dan umumnya bagi kelangsungan hidup organisasi.

Sedangkan remunerasi dapat diartikan pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), imbalan dimana pemerintah menerapkan aturan khusus kepada pegawai negeri. Dengan kata lain Remunerasi adalah apa yang diterima para pekerja sebagai balasan/pertukaran atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Hal ini merujuk pada teori Maslow, dimana kebutuhan seseorang akan sebuah penghargaan terhadap apa yang telah diberikan pada organisasi dan kepuasan seseorang pada sebuah organisasi. Sehingga memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktifitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Sehingga ketiga faktor diatas akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja, menimbulkan sikap dan emosional seseorang dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi seseorang dalam memenuhi kebutuhannya dan kinerja dai sebuah organisasi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Pengadilan Negeri Yogyakarta yang beralamat di Jalan Kapas No 10 Yogyakarta.

3.2 Populasi dan Sample

Penelitian ini mengambil populasi seluruh pegawai Pengadilan Negeri Yogyakarta sejumlah 74 Pegawai pada tahun 2015. Populasi tersebut didasarkan yang diambil adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Pengadilan Negeri Yogyakarta. Populasi didasarkan pada semua Pegawai Negeri Pengadilan Negeri Yogyakarta yang menerima remunerasi setiap bulannya.

3.3 Sumber dan Motode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan pada Pegawai, Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Jawaban responden atas semua pertanyaan dalam kuesioner kemudian dicatat/direkam. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui secara pasti data/informasi apa yang dibutuhkan dan bagaimana variabel yang menyatakan informasi yang dibutuhkan tersebut diukur. Kemudian jawaban kuesioner responden tersebut dikelompokkan dalam skor skala, skor 5 sampai 1 untuk item positif dan sebaliknya skor 1 sampai 5 untuk

item negatif. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Indikator pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari bermacam sikap(attitude) yang dipunyai yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan, gaji, kesempatan promosi, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja mengacu pada pendapat Robbins dan Judge dengan 5 konstruk, yaitu:

- 1) Kepuasan Gaji,
- 2) Kepuasan terhadap promosi,
- 3) Kepuasan dengan rekan kerja,
- 4) Kepuasan dengan Pengawas,
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Adapun instrumen pengukuran menggunakan skala Likert dengan 5 jawaban. Responden diminta untuk memilih jawaban yang sudah disediakan yaitu mulai dari Sangat Tidak Setuju 1 sampai dengan Sangat Setuju dengan skor 5.

b. Indikator pengukuran Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar meeka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mecapai kepuasan.

Dalam penelitian ini motivasi kerja diukur berdasarkan tingkat atau jenjang kebutuhan manusia dari Abraham Maslow

1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
2. *Safety dan Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
3. *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial)
4. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)
5. *Self Actualization* (aktualisasi diri)

Instrumen dalam penelitian ini diambil dari Teori Hierarki Maslow, yang terdiri dari 15 item pertanyaan yang diukur dengan 5 point skala likert mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5)

c. Indikator pengukuran Remunerasi

Remunerasi merupakan tunjangan kinerja yang didapatkan Pegawai Negeri Sipil sebagai imbalan terhadap kinerja pegawai (Sancoko 2010 dalam Dhety 2014). Indikator dari remunerasi antara lain:

1. Nilai remunerasi dibanding dengan grade/level pegawai,
2. Nilai remunerasi dibanding dengan potensi pegawai,
3. Nilai remunerasi dibanding kinerja yang dicapai,
4. Nilai remunerasi dibanding kebutuhan yang harus dipenuhi,
5. Nilai remunerasi dibanding dengan tingkat kedisiplinan

Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari 7 item pertanyaan yang diukur dengan 5 point skala likert mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5)

d. Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Standart kinerja seseorang yang dilihat kuantitas

output, kualitas output, jangka waktu output, keseharian ditempat kerja dan sikap kooperatif. Standart kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya. Dalam penelitian ini, ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas,
3. Efektifitas,
4. Ketepatan waktu,
5. Komitmen kerja.

Instrumen dalam penelitian ini diambil dari Mathis dan Jackson(2006) Instrumen terdiri dari 15 item pertanyaan yang diukur dengan 5 Poin skala likert mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5).

3.5 Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah, dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi sederhana dengan menggunakan bantuan software SPSS for window v.16. Ada dua jenis pengujian yang dapat dipakai dalam penelitian ini, yaitu uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

3.5.1 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien dan tidak bias dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil, maka perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik.

A. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali,2001).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali,2001):

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2005 : 91). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut : 1) Menganalisis matrik korelasi variabel – variabel independen, jika diantara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. 2) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai toleransi dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF), nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai toleransi $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10

C. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi 56 variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian

menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2005).

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda.

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Remunerasi (X_3) terhadap Kinerja (Y). Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + c_3X_3 \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = *constant*

X1 = Variabel kepuasan kerja

X2 = Variabel motivasi

X3 = Variabel remunerasi

e = *error disturbances*

1. UJI F

Uji F hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu X1 , X2 , X3 dan X4 secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, uji ini juga digunakan untuk mengetahui apakah analisis regresi linear berganda yang digunakan sesuai dengan data penelitian. Prosedur Uji Hosmer and Lemeshow hitung ini adalah sebagai berikut :

A. Menentukan formulasi hipotesis :

- a) Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ berarti tidak ada pengaruh X1 , X2 , X3 dan X4 terhadap Y
- b) Ha : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ berarti ada pengaruh X1 , X2 , X3 dan X4 terhadap Y

B. Membuat keputusan uji F hitung

- a) Jika signifikansi lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, sebaliknya Ha diterima. Artinya, model cocok untuk digunakan.
- b) Jika signifikansi lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, sebaliknya Ha diterima (Santoso dan Ashari, 2005).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai adjusted R^2 mengukur kebaikan (*Goodness of fit*) pada seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai adjusted R^2 merupakan suatu ukuran ikhtisar yang menunjukkan seberapa baik garis regresi sampel cocok dengan data populasinya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali 2009). Kecocokan model dikatakan “lebih baik” kalau nilai adjusted R^2 semakin dekat dengan 1.

3. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 benar benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Misalnya probabilitas signifikansi $<0,05$, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

4.1.1 Gambaran Umum Responden Penelitian

Deskripsi data responden dalam penelitian ini terdiri dari umur, jenis kelamin, golongan dan pendidikan. Berikut ini merupakan deskripsi data responden penelitian:

- a. Deskripsi responden berdasarkan umur

Di bawah ini pembagian responden berdasarkan kelompok usia yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi responden berdasarkan umur

Kategori	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	4	9.8
31-40 tahun	11	26.8
41-50 tahun	7	17.1
>50 tahun	19	46.3
Total	41	100.0

Sumber: lampiran 2 deskripsi responden

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia 20-30 tahun terdiri dari 4 responden atau setara dengan 9,8%. Kategori usia 31-40 tahun terdiri dari 11 responden atau setara dengan 26,8%. Kategori usia 41-50 tahun terdiri dari 7 responden atau setara dengan 17,1%. Kategori usia >50 tahun terdiri dari 19 responden atau setara dengan 46,3%. Dengan demikian, presentase

terbanyak ada pada kategori usia >50 tahun, sedangkan presentase terkecil ada pada kategori usia 20-30 tahun.

- b. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase
Pria	10	24.4
Wanita	31	75.6
Total	41	100.0

Sumber: lampiran 2 deskripsi responden

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden dengan berjenis kelamin pria terdiri dari 10 responden atau setara dengan 24,4%. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin wanita terdiri dari 31 responden atau setara dengan 75,6%.

- c. Deskripsi responden berdasarkan golongan

Tabel 4.3
Deskripsi responden berdasarkan golongan

Kategori	Frekuensi	Persentase
IIIb	19	46.3
IIIc	10	24.4
IIId	11	26.8
IVa	1	2.4
Total	41	100.0

Sumber: lampiran 2 deskripsi responden

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa responden berdasarkan golongan kategori IIIb terdiri dari 19 responden atau setara dengan 46,3%. Kategori IIIc terdiri dari 10 responden atau setara dengan 24,4%. Kategori IIId terdiri dari 11 responden atau setara dengan 26,8%. Kategori IVa terdiri dari 1 responden atau setara dengan 2,4%.

d. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.4
Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase
S2	2	4.9
S1	29	70.7
DIII	1	2.4
SMA	9	22.0
Total	41	100.0

Sumber: lampiran 2 deskripsi responden

Berdasarkan tabel di atas maka, ketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan DIII terdiri dari 1 responden atau setara dengan 2,4%. Kategori S1 terdiri dari 29 responden atau setara dengan 70,7%. Kategori S2 terdiri dari 2 responden atau setara dengan 4,9%. Dan kategori SMA terdiri dari 9 responden atau setara dengan 22,0%.

4.1.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan analisa terhadap variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, remunerasi dan kinerja. Analisis ini diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif

Variabel	Jumlah Reponden	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan kerja	41	45.00	86.00	67.6341	8.624484
Motivasi kerja	41	42.00	73.00	59.7073	4.78144
Remunerasi	41	18.00	34.00	25.4878	3.41410
Kinerja	41	51.00	75.00	63.7561	6.02819

Sumber: Lampiran 3,4,5 dan 6 Rekapitulasi data kepuasan kerja, motivasi kerja, remunerasi dan kinerja

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa:

- a. Analisis deskriptif variabel kepuasan kerja. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 41 responden yang berpartisipasi dalam penelitian. Nilai minimum adalah 45,00; nilai maksimum 86,0 dengan nilai rata-rata 67,63 serta Standar Deviation-nya sebesar 8,62.
- b. Analisis deskriptif variabel motivasi kerja. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 41 responden yang berpartisipasi dalam penelitian. Nilai minimum adalah 42,00; nilai maksimum 73,00 dengan nilai rata-rata 59,70 serta Standar Deviation-nya sebesar 4,78.
- c. Analisis deskriptif variabel remunerasi. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 41 responden yang berpartisipasi dalam penelitian. Nilai minimum adalah 18,00; nilai maksimum 34,00 dengan nilai rata-rata 24,48 serta Standar Deviation-nya sebesar 3,41.
- d. Analisis deskriptif variabel kinerja. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 41 responden yang berpartisipasi dalam penelitian. Nilai minimum adalah 51,00; nilai maksimum 75,00 dengan nilai rata-rata 63,75 serta Standar Deviation-nya sebesar 6,02.

Berikut ini merupakan deskripsi masing-masing variabel penelitian:

a. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tidak Puas	2	4.9
Cukup Puas	15	36.6
Puas	21	51.2
Sangat Puas	3	7.3
Total	41	100.0

Sumber: Lampiran 3 rekapitulasi data kepuasan kerja

Berdasarkan tabel di atas maka, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja terbagi menjadi empat kategori yaitu tidak puas, cukup puas, puas, dan sangat puas. Beban kerja pada kategori Tidak Puas memiliki frekuensi sebanyak 2 responden dengan persentase sebesar 4,9%. Kepuasan kerja pada kategori Cukup Puas memiliki frekuensi sebesar 15 responden dengan persentase 36,6%. Kepuasan kerja pada kategori Puas memiliki frekuensi sebesar 21 responden dengan persentase 51,2%. Kepuasan kerja pada kategori Sangat Puas memiliki frekuensi sebesar 3 responden dengan persentase 7,3%.

b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sedang	1	2.4
Tinggi	35	85.4
Sangat Tinggi	5	12.2
Total	41	100.0

Sumber: Lampiran 4 rekapitulasi data motivasi

Berdasarkan tabel di atas maka, dapat diketahui bahwa motivasi kerja terbagi menjadi tiga kategori yaitu sedang, tinggi dan sangat tinggi. Motivasi kerja pada kategori Sedang memiliki frekuensi 1 responden dengan persentase 2,4%. Motivasi kerja pada kategori Tinggi memiliki frekuensi 35 responden dengan persentase 85,4%. Dan motivasi kerja pada kategori Sangat Tinggi memiliki frekuensi 5 responden dengan persentase 12,2%.

c. Deskripsi Variabel Remunerasi

Deskripsi variabel remunerasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Remunerasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	1	2.4
Sedang	12	29.3
Tinggi	25	61.0
Sangat Tinggi	3	7.3
Total	41	100.0

Sumber: Lampiran 5 rekapitulasi data remunerasi

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa remunerasi terbagi menjadi empat kategori yaitu rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Remunerasi pada kategori Rendah memiliki frekuensi 1 responden dengan persentase 2,4%. Remunerasi pada kategori Sedang memiliki frekuensi 12 responden dengan persentase 29,3%. Remunerasi pada kategori Tinggi memiliki frekuensi 25 responden dengan persentase 61,0%. Remunerasi pada kategori Sangat Tinggi memiliki frekuensi 3 responden dengan persentase 7,3%.

d. Deskripsi Variabel Kinerja

Deskripsi variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kinerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Cukup	1	2.4
Baik	24	58.5
Sangat Baik	16	39.0
Total	41	100.0

Sumber: Lampiran 6 rekapitulasi data kinerja

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa kinerja terbagi menjadi tiga kategori yaitu cukup, baik dan sangat baik. Kinerja pada kategori Cukup memiliki frekuensi 1 responden dengan persentase 2,4%. Kinerja pada kategori Baik memiliki frekuensi 24 responden dengan persentase 58,5%. Kinerja pada kategori Sangat Baik memiliki frekuensi 16 responden dengan persentase 39,0%.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Jumlah responden untuk menguji validitas dan reliabilitas item pertanyaan berjumlah 41 responden. Ghazali (2013) mengemukakan bahwa uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel yaitu 41 (r tabel sebesar 0.2605). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data primer (melalui angket) yang dipakai dapat sesuai dengan sasaran yang akan dituju dalam penelitian. Kriteria validitas instrumen didasarkan atas perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel = 0.2605. Bila r hitung lebih besar dari nilai r tabel = 0.2605 atau nilai probabilitasnya tidak lebih besar dari setengah nilai kritis, maka pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dibandingkan nilai r tabel = 0.2605 dan bernilai negatif atau nilai probabilitasnya lebih besar dari setengah nilai kritis, maka pernyataan dianggap gugur.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel:

1) Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	Kepuasan Kerja		
	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0.631	0.2605	Valid
Item2	0.664	0.2605	Valid
Item3	0.522	0.2605	Valid
Item4	0.719	0.2605	Valid
Item5	0.690	0.2605	Valid
Item6	0.673	0.2605	Valid
Item7	0.593	0.2605	Valid
Item8	0.755	0.2605	Valid
Item9	0.523	0.2605	Valid
Item10	0.715	0.2605	Valid

Lanjutan tabel 4.10

Item	Kepuasan Kerja		
	r hitung	r tabel	Keterangan
Item11	0.496	0.2605	Valid
Item12	0.565	0.2605	Valid
Item13	0.641	0.2605	Valid
Item14	0.623	0.2605	Valid
Item15	0.777	0.2605	Valid
Item16	0.682	0.2605	Valid
Item17	0.522	0.2605	Valid
Item18	0.664	0.2605	Valid
Item19	0.617	0.2605	Valid

Sumber: Lampiran 7. hasil uji validitas kepuasan kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel di atas, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja bernilai lebih dari 0.2605. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

2) Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	Motivasi Kerja		
	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0.443	0.2605	Valid
Item2	0.499	0.2605	Valid
Item3	0.798	0.2605	Valid
Item4	0.382	0.2605	Valid
Item5	0.486	0.2605	Valid
Item6	0.381	0.2605	Valid
Item7	0.712	0.2605	Valid
Item8	0.454	0.2605	Valid
Item9	0.603	0.2605	Valid
Item10	0.607	0.2605	Valid
Item11	0.628	0.2605	Valid
Item12	0.573	0.2605	Valid
Item13	0.880	0.2605	Valid
Item14	0.770	0.2605	Valid
Item15	0.650	0.2605	Valid

Sumber: Lampiran 8. hasil uji validitas motivasi kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel di atas, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja bernilai lebih dari 0.2605. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

3) Variabel Remunerasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

Item	Remunerasi		
	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0.700	0.2605	Valid
Item2	0.812	0.2605	Valid
Item3	0.760	0.2605	Valid
Item4	0.838	0.2605	Valid
Item5	0.664	0.2605	Valid
Item6	0.769	0.2605	Valid
Item7	0.637	0.2605	Valid

Sumber: Lampiran 9. Hasil uji validitas remunerasi

Berdasarkan hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel di atas, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel remunerasi bernilai lebih dari 0.2605. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel remunerasi dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

4) Variabel Kinerja

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Kinerja		
	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0.442	0.2605	Valid
Item2	0.485	0.2605	Valid
Item3	0.362	0.2605	Valid
Item4	0.852	0.2605	Valid
Item5	0.694	0.2605	Valid
Item6	0.709	0.2605	Valid
Item7	0.858	0.2605	Valid
Item8	0.881	0.2605	Valid
Item9	0.874	0.2605	Valid
Item10	0.794	0.2605	Valid
Item11	0.876	0.2605	Valid
Item12	0.839	0.2605	Valid
Item13	0.872	0.2605	Valid
Item14	0.871	0.2605	Valid
Item15	0.924	0.2605	Valid

Sumber: Lampiran 10. Hasil uji validitas kinerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel di atas, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja bernilai lebih dari 0.2605. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya (reliabel). Di mana untuk mengukur

reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan formulasi koefisien Alpha. Ghozali (2013) mengemukakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60. Berdasarkan uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan program SPSS dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan kerja	0,913	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,848	0,60	Reliabel
Remunerasi	0,862	0,60	Reliabel
Kinerja	0,947	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 7,8,9,10 hasil uji reliabilitas kepuasan kerja, motivasi kerja, remunerasi dan kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, remunerasi, dan kinerja berstatus reliabel. Ini terlihat dari koefisien alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013)

Hasil uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

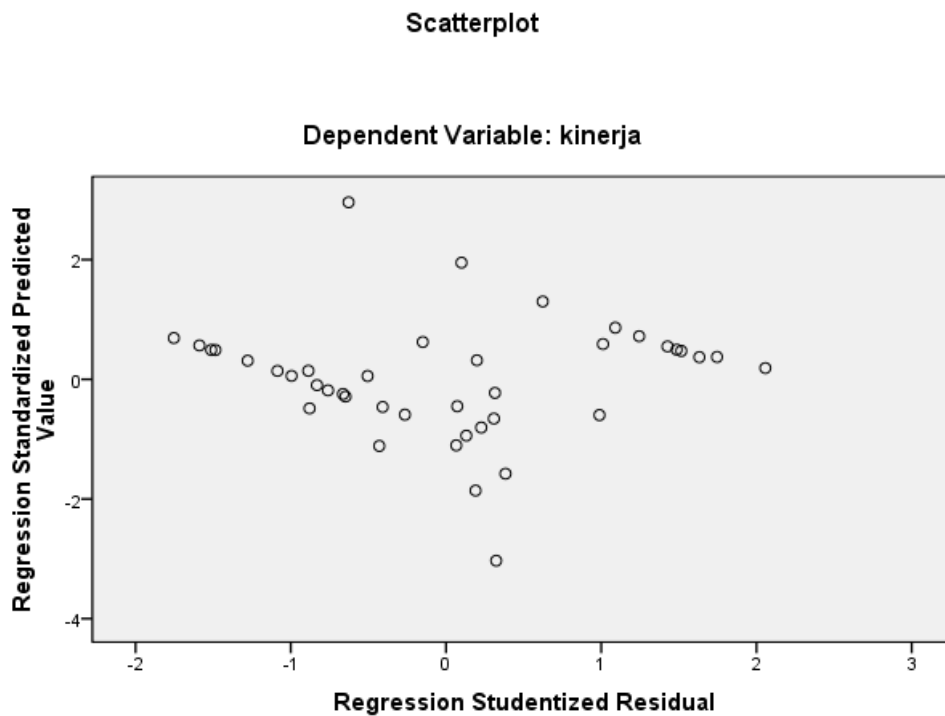
Variabel	Collinearity statistic		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan kerja	0.586	1.707	Tidak terdapat multikolinieritas
Motivasi kerja	0.696	1.437	Tidak terdapat multikolinieritas
Remunerasi	0.640	1.564	Tidak terdapat multikolinieritas

Sumber: Lampiran 11 hasil uji multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai toleransi sebesar 0.586 dengan VIF sebesar 1.707. Variabel motivasi kerja memiliki nilai toleransi 0.696 dengan VIF sebesar 1.437. Variabel remunerasi memiliki nilai toleransi 0.640 dengan VIF sebesar 1.564. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan remunerasi memiliki nilai VIF kurang dari 10, dan nilai *Tolerance* di atas 0,1. maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya masalah multikolinieritas.

b. Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedasitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedasitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut:



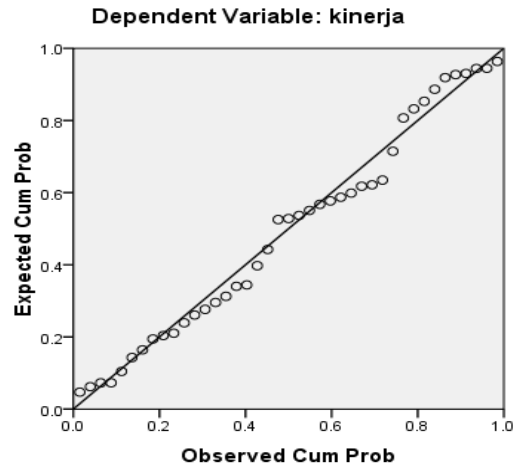
Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada grafik *scater plot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu, sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedasitas.

c. Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan analisis grafik *Normal P.P Plot of Regression Standardized Residual*. Jika terdapat gejala bahwa letak titik-titik (data) itu ada pada atau menyebar sekitar garis lurus diagonalnya, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

4.1.5 Pengujian Hipotesis

a. Hasil Analisis Regresi

Penggunaan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel independen. Hasil pengolahan data pada peneltian ini menggunakan program SPSS *for windows* versi 20.0, yang ringkasan hasilnya dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Nilai Koefisien
Kepuasan Kerja	0.238
Motivasi Kerja	0.337
Remunerasi	0.541

Sumber: Lampiran 12 hasil uji regresi linier berganda

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,238 X_1 + 0,337 X_2 + 0,541 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X₁ = Kepuasan Kerja
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Remunerasi

Dengan melihat persamaan regresi linier di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,238. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja positif maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,238 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.
- 2) Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,337. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja positif maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,337 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.
- 3) Nilai koefisien remunerasi adalah sebesar 0,541. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan remunerasi positif maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,541 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.

b. Uji t

Uji Statistik t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Adapun kriteria yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel tersebut dengan cara melihat nilai probabilitas (*p-value*) pada tabel Coefficient. Berikut ini merupakan ringkasan hasil uji t:

Tabel 4.17
Hasil Uji t (parsial)

Variabel	t	Nilai Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	2.416	0.021	Signifikan
Motivasi Kerja	2.067	0.046	Signifikan
Remunerasi	2.269	0.029	Signifikan

Sumber: Lampiran 12 hasil uji regresi linier berganda

Berdasarkan data-data yang tersaji pada tabel di atas, dapat dibuat rincian sebagai berikut:

1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2.416 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.021. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2.067 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.046. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

3) Pengaruh remunerasi terhadap kinerja

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial), dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2.269 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.029. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpa (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh terhadap kinerja.

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Adapun kriteria yang digunakan untuk melihat linearitas antara variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, remunerasi terhadap kinerja dengan cara melihat nilai probabilitas pada tabel ANOVA berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji F (simultan)

	Model	F	Sig
1	Regression	16.293	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Sumber: Lampiran 12 hasil uji regresi linier berganda

Dari hasil perhitungan dengan SPSS terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 16.293 dengan nilai probabilitas (nilai sig) sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Karena nilai probabilitas

(p-value) <alpha maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, remunerasi terhadap kinerja bersifat signifikan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Koefisien determinasi ini dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.754 ^a	.569	.534

Sumber: Lampiran 12 hasil uji regresi linier berganda

Nilai R² yang tersaji pada tabel di atas menunjukkan nilai 0.569 atau 56,9%. Hal ini diartikan bahwa sebanyak 56,9% kinerja dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan remunerasi, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan remunerasi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menjelaskan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, gaji atau upah yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Jika kepuasan setiap karyawan terhadap organisasi tinggi, maka akan berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan (Robbins dalam Ismiyanto & Riyadi, 2014)

Pendapat Handayani dan Hariyanti (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku kerja karyawan, yang didefinisikan sebagai suatu yang menyenangkan atau hasil emosional seseorang yang positif atas penilaian pekerjaan atau juga pengalaman kerja seseorang karyawan. Kepuasan seseorang itu ditentukan oleh adanya perbedaan antara semua yang diharapkan dengan semua yang dirasakan dari pekerjaannya.

Judge & Luthans dalam Antonio dan Sutanto (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa, antara lain adalah faktor dari pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, pengawasan dan rekan kerja. Kepuasan yang didapat bukan

ditentukan dari pemberi kerja, tetapi dari karyawan sendiri, apakah bagi mereka hal ini yang diberikan organisasi sudah dapat memenuhi kepuasan mereka.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, yang disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Hubungan antara bawahan dengan pihak pimpinan sangat penting yang artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (Cahyani & Yuniawan, 2010).

Kepuasan kerja yaitu faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan (Dhermawan, Sudibya dan Utama, 2012)

Penelitian ini menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar

2,416 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,021. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,238. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,238 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.

Kepuasan kerja pegawai menjadi perhatian utama para manajer, akademisi/penelitian dan juga masyarakat umum, karena alasan seseorang masuk menjadi anggota organisasi atau bekerja pada suatu perusahaan diantaranya adalah untuk memperoleh kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan produktivitas karyawan juga rendah (Noermijati dalam Muslih, 2011:801)

Adapun hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari (Agustiadi, 2001:60), (Arianto, 2004), (Brahmasari & Suprayetno, 2008), dan (Wijaya & Suana, 2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai dari kepuasan kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi pula.

Menurut Gibson (1987) kepuasan kerja merupakan faktor psikologi dari diri seseorang pada khususnya yang akan mempengaruhi sebuah organisasi. Dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Pengadilan Negeri Yogyakarta. Bisa dikatakan sebagian besar orang yang berkerja di instansi Pengadilan Negeri Yogyakarta merasa puas dalam berkerja.

Maslow menjelaskan dalam sebuah teori hierarki kebutuhan bahwa seseorang membutuhkan penghargaan terhadap apa yang telah dilakukannya. Dalam kaitannya dengan penelitian ini pegawai negeri sipil yang berkerja di Pengadilan Negeri Yogyakarta merasa puas dengan besarnya gaji maupun tunjangan kinerja yang telah diterimanya. Sistem pemberian gaji dan besaran gaji yang diterima pegawai negeri sipil telah ditetapkan oleh undang undang.

Faktor lainnya adalah gaya kepemimpinan serta struktur organisasi. Kebijakan pimpinan yang berubah-ubah serta hal hal yang dipandang tidak adil dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Mutasi pimpinan secara periodik dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi iklim dalam sebuah organisasi, yang berpengaruh pada diri setiap orang yang ada dalam organisasi. Struktur organisasi yang terlalu rumit juga membuat kinerja sebuah organisasi tidak efisien dan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Mutasi pimpinan yang ada di Pengadilan Negeri Yogyakarta adalah hal yang biasa. Struktur organisasi telah dibuat dan ditetapkan dari tingkat pusat hingga daerah. Beberapa hal yang disebut di atas mencerminkan bagaimana kepuasan kerja yang dialami oleh seseorang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang dialami oleh seseorang yang bekerja dalam sebuah organisasi, dengan berbagai macam faktor yang mempengaruhinya. Perasaan tersebut membuat diri seseorang merasa senang dalam bekerja, bersosialisasi dengan teman dan lingkungan kerja. Sehingga kelangsungan hidup sebuah organisasi akan meningkat dengan ditandai oleh peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Individu yang tinggi motivasi prestasinya akan menunjukkan keutamaan yang tinggi kepada situasi yang sederhana adalah kemungkinan derajat mencapai keberhasilan dan kegagalan adalah sama. Sebaliknya orang-orang yang rendah motivasi berprestasinya suka kepada situasi yang sangat sukar atau sangat mudah mencapai keberhasilan (Djoemadi & Noermijati, 2011)

Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurutnya motivasi karyawan dapat disebabkan karena kurangnya perhatian organisasi terhadap karyawan, oleh karena itu organisasi harus membuat sebuah sistem “*reward*” yang baik untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik. Pegawai akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan, perhatian dari pimpinan, dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari organisasi. Apabila motivasi menjadi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat (Potu, 2013).

Umar (2011) motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Pada awalnya motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan industri. Pekerjaan di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan disisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya, Sedangkan kinerja industri diwujudkan dengan kumpulan kinerja dari semua pekerjaan untuk mencapai tujuan industri.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2.067 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.046. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,337. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,337 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.

Astuti, Subagyo dan Adriyanto (2010) mengemukakan bahwa pegawai di suatu organisasi diharapkan selalu bisa meningkatkan, untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut maka harus diikuti dengan pemahaman visi dan misi organisasi, pegawai yang bersangkutan dituntut untuk mempunyai motivasi yang tinggi, komitmen organisasional yang tinggi dan juga memahami karakteristik pekerjaan yang bisa mendorong terwujudnya kinerja yang semakin baik.

Adapun hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari (Agustiadi, 2001), (Palupi & Rustiana, 2014), (Putra, Herlen & Machasin, 2014) , (Riyadi, 2011) dan (Kristiani, Pradhanawati & Wijayanto, 2013) yang menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja semakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu pula dengan sebaliknya. Di dalam perubahan baik meningkat atau menurun pada motivasi kerja, dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Pengadilan Negeri Yogyakarta, terlihat dalam uji statistik yang telah dilakukan. Sistem *reward* yang diberikan oleh sebuah organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih giat. Remunerasi adalah *reward* yang diberikan oleh instansi kepada pegawai negeri sipil dengan berdasarkan peraturan yang berlaku, yang diharapkan dengan adanya remunerasi ini dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat, dengan harapan kinerja instansi pemerintah dalam pelayanan publik dapat optimal.

4.2.3 Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Remunerasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Kontribusi dalam hal ini merupakan kinerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu remunerasi akan berdampak pada kinerja karyawan (Mustikaningsih & Handayani, 2014)

Sofa dalam Santosa, dkk (2015) remunerasi merupakan sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja berdasarkan tabel hasil uji t (parsial), dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar

2.269 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.029. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alfa (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien remunerasi adalah sebesar 0,541. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan remunerasi satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,541 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.

Adapun hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari Santoso, (Aziz & Darsono, 2015) dan (Widyastuti, 2010) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa pemberian remunerasi yang diterima oleh pegawai berdasarkan kinerja yang dicapainya maka, diberikan remunerasi yang lebih tinggi, tunjangan yang diberikan membuat penghasilan pegawai tercukupi.

Pemberian Remunerasi di lingkungan Mahkamah Agung, sesuai dengan SK Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 128/KMA/SK/VIII/2014 mengenai Tunjangan Kinerja, diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berada di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang ada dibawahnya serta diberikan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil sebesar 80%.

Pemberian remunerasi di lingkungan Mahkamah Agung RI merata dari 4(empat) peradilan yang ada, perhitungannya didasarkan pada absensi kehadiran dan pulang pegawai. Di mana apabila seorang pegawai terlambat datang atau absen pulang melebihi dari jam yang telah ditetapkan akan dipotong sebesar 1%. Apabila tidak masuk maka akan dikenakan potongan sebesar 5% persen, serta

tidak diberikan remunerasi apabila seorang pegawai cuti alasan penting. Dengan diberikannya remunerasi dilingkungan instansi pemerintah, diharapkan kinerja akan meningkat terutama dalam memberikan pelayanan publik.

4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya maupun memberi kemudahan manajemen dalam menyalurkan *reward* dari organisasi pada karyawan. Penilaian kinerja karyawan tentu saja akan membantu karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga apabila karyawan menyimpang dari target yang telah ditetapkan maka karyawan akan memperbaiki diri sehingga akan dapat mencapai target (Rosidah dalam Mustikaningsih & Handayani, 2014).

Hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, sebagai suatu tingkatan di mana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan (Santosa, Azis & Darsono, 2015). Jika kepuasan kerja, motivasi kerja dan remunerasi dapat ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan pengaruh yang harmonis antara atasan dengan pegawai sehingga akan menciptakan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan remunerasi dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja dan remunerasi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F yaitu dari hasil perhitungan dengan SPSS terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 16.293 dengan nilai probabilitas (nilai sig) sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Karena nilai probabilitas (*p-value*) <alpha maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, remunerasi terhadap kinerja bersifat signifikan. Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan besarnya kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Koefisien determinasi ini dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Nilai R² yang tersaji pada tabel di atas menunjukkan nilai 0.569 atau 56,9%. Hal ini diartikan bahwa sebanyak 56,9% kinerja dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan remunerasi, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan remunerasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka diketahui bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Pengadilan Negeri Yogyakarta. Dengan demikian semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki serta semakin baik pendapatnya tentang remunerasi di kantor Pengadilan Negeri Yogyakarta tersebut, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan untuk penelitian ini adalah:

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian bahwa pegawai negeri sipil yang berkerja dilingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta merasakan kenyamanan dalam bekerja. Sistem gaji, pemberian tunjangan kinerja, struktur organisasi maupun gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja di Pengadilan Negeri Yogyakarta.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, sistem penggajian yang sudah baik yang diberikan pemerintah kepada pegawai negeri sipil serta pemberian tunjangan kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan profesionalisme pegawai negeri sipil. Sama halnya di pengadilan negeri yogyakarta, motivasi yang tinggi dari pegawai akan mendorong kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan pada masyarakat pencari keadilan.
3. Variabel remunerasi berpengaruh terhadap kinerja, remunerasi yang telah diberikan memberikan pengaruh positif dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Sehingga hal tersebut meningkatkan kinerja di Pengadilan Negeri Yogyakarta.
4. Variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja,

remunerasi terhadap kinerja bersifat signifikan. Nilai R² menunjukkan 56,9% kinerja dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan remunerasi. Sedangkan sisanya sebesar 43,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan remunerasi.

5.2 Saran

Saran yang dapat diajukan oleh peneliti adalah:

1. Kinerja dipengaruhi oleh banyak sekali faktor, berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan remunerasi memberikan kontribusi terhadap kinerja sebanyak 56,9%. Maka saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memasukkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain struktur organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan sebagai faktor yang berasal dari organisasi. Serta sikap dan kepribadian sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang.
2. Menambah lokasi penelitian diharapkan akan terlihat gambaran secara lebih mendalam faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja di Pengadilan Negeri Yogyakarta. Sehingga hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk bahan evaluasi demi peningkatan kinerja dalam hal memberi pelayanan bagi pencari keadilan.